

ценности, подходы, принципы, на которых будет построена управленческая деятельность. Процесс формулирования целей нередко позволяет выявить наличие нерешенных проблем. Вот почему концепция включает перечень первоочередных проблем предстоящей практической деятельности, решение которых позволяет последовательно приблизиться к поставленным целям.

По мнению А.Н. Пастушени, целостный образ некоторого явления (в том числе и управленческой деятельности) можно рассматривать как системную совокупность представлений личности об отдельных сторонах и свойствах этого явления. Следуя А.Н. Леонтьеву в использовании понятий, применяемых для научной рефлексии феноменов сознания, можно считать, что содержание представлений выражает значение отражаемого явления, а значение этого явления для самого субъекта – это его личностный смысл. В этой связи, говоря о представлениях приоритетных целей деятельности руководителя ОВД, мы имеем в виду целеориентирующие представления, которые проявляются в профессиональной деятельности руководителя, сжато выражая собой мнение субъекта о том, к чему надо стремиться в управленческой деятельности, какие управленческие задачи решать в первую очередь; какие способы решения этих задач являются наиболее рациональными, эффективными и др.

В рамках нашего исследования был проведен опрос руководителей органов внутренних дел, в котором приняли участие 139 человек. Участникам опроса было предложено ответить на вопросы анкеты, раскрывающей их представления об эффективном руководителе в системе ОВД. После опроса с частью опрошенных проводилось интервью с целью уточнения ряда ответов, полученных по ним развернутых интерпретаций.

Полученные ответы руководителей позволили обобщить их положительный опыт и представить процесс определения целей управленческой деятельности как систему. Этот процесс может включать несколько этапов:

- изучение управленческой ситуации («какова исходная управленческая ситуация?»),
- систематизация управленческих проблем («какие управленческие проблемы существуют?»),
- формулирование целей в самом общем виде («каковы приоритетные цели моей управленческой деятельности?»),
- анализ реальности их достижения («анализ имеющихся возможностей»),
- определение механизма оценки результативности достижения цели («чем и как я могу измерить результат достижения цели, каковы критерии?»).

На первом этапе происходит анализ и осмысление тех задач, над которыми работает конкретный орган внутренних дел. При этом важен учет целей и задач, над которыми работают вышестоящие органы, вплоть до Министерства внутренних дел. Значительного внимания требует изучение кадровой ситуации и сложившейся практики по направлениям деятельности ОВД.

В рамках второго этапа изучаются назревшие проблемы как внутри ОВД, так и в системах «ОВД – граждане», «ОВД – другие организации» и др. Анализ условий и назревших проблем позволяет выстроить своеобразную иерархию проблем, определить очередность их решения.

Ключевым является третий этап. Первоначально цель управленческой деятельности может иметь достаточно общий характер и не затрагивать всех деталей и подробностей. Вместе с тем важно соблюдать ряд требований: цели должны учитывать интересы всех взаимодействующих субъектов, но приоритетными являются интересы дела; цели должны быть адекватными и значимыми; цели должны быть конкретными (по возможности следует продумать конкретные пути реализации); цели должны «выводиться» не только из реальной ситуации, но и из индивидуальности конкретного руководителя. Все люди отличаются друг от друга, каждый действует в уникальной среде, поэтому работа по прояснению целей предстоящей деятельности должна иметь индивидуальный характер.

Опрос выявил ряд проблем процесса целеполагания руководителей ОВД: некоторые из декларируемых ими целей носят слишком общий, неконкретный характер (например, «достижение положительных результатов», «сделать лучше, чем было» и др.); ряд целей носит неопределенный по времени характер (например, «решение поставленных задач»); некоторые цели являются скорее условиями достижения целей (например, «создание и поддержание здорового микроклимата в служебном коллективе») и др. В результате возникает ситуация, неоднократно описанная в различных источниках: руководитель настолько сильно втягивается в процесс выполнения текущих задач, что утрачивает представление о смысле своей управленческой деятельности.

Наше исследование приводит к следующему выводу: необходимо учитывать возможности целеполагания конкретных руководителей и систематически учить их организации этого процесса. Во-первых, для этого следует использовать разнообразные формы учебной деятельности, возможности системы повышения квалификации, обобщение и распространение опыта передовых руководителей ОВД и др. Во-вторых, при назначении на вышестоящую должность следует изучать степень осознания каждым кандидатом конкретных целей предстоящей управленческой деятельности.

УДК 159.923

**Ю.А. Фомин**

### **ВЛИЯНИЕ СУБЪЕКТНОГО КОМПОНЕНТА ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ К МОДЕЛИРОВАНИЮ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НЕСТАНДАРТНЫХ СИТУАЦИЯХ**

Недостаточно адекватное восприятие и оценка особенностей сложившейся ситуации может снизить эффективность деятельности в ней руководителя среднего звена. Детализированная модель профессиональной деятельности становится все более дифференцированной, тем самым обеспечивая высокую эффективность действий в нестандартных ситуациях. При активном самосовершенствовании модель профессиональной деятельности конкретизируется сотрудником в течение всей жизни. Но случаются и ошибки в деятельности. Одной из их причин, отмеченных исследователями еще в прошлом столетии, может стать нечеткая постановка цели. Немецкий психолог А. Нарцисс экспериментально доказал, что ясность и определенность цели повышает волевое усилие, активность организма к ее достижению. Эту зависимость он назвал «специальной детерминацией воли». Когда же цель задается (или осознается) нечетко, совершается двойное зло: затуманивается цель (необходимое будущее), снижается устремление к ней в настоящем.

М.А. Котик, А.М. Емельянов показали, что «в процессе деятельности существует определенная системность: более значимые и неопределенные действия получают большее энергетическое и информационное подкрепление, а менее значимые, менее неопределенные – соответственно меньше». Когда же сотрудник неадекватно оценивает значимость и сложность решаемых им задач, такая системность нарушается и это чревато ошибками, трудностями.

Следующим элементом, участвующим в моделировании, является целостность восприятия и быстрота отражения обстановки. Об этом писал Б.М. Теплов, уделявший большое внимание качеству практического ума руководителя. Он указывал, что только рассмотрение целостного решения в его неразрывном единстве с исполнением, а никак не оценка отдельных идей или комбинаций, взятых абстрактно, дает понятие о работе ума полководца. Еще одним качеством является быстрота ориентировки, соображения и принятия решения. Теплов называет это качеством интуицией, т. е. способностью быстро разобраться во всей сложности ситуации, сосредоточиться на самом основном и с его учетом наметить определенный план борьбы и работы.

Исследования И.С. Мангутова и Л.И. Уманского дополняют субъектный компонент готовности такими важными качествами, как психологическая избирательность – свойство воспринимать главное и не упускать мелочей; критичность – способность не только видеть недостатки в действиях людей, но и делать правильные выводы из них, моделируя ситуацию, ставя себя место исполнителя.

В психологической литературе модель деятельности руководителя называется индивидуальной управленческой концепцией, которую глубоко проработал А.И. Китов. Он выделил три взаимосвязанных блока:

сверхзадача – это мотивационно-психологическое образование, определяющее личностный смысл социальной активности руководителя на крупных отрезках времени, соотносимых с юностью, зрелостью и старостью;

проблемное наполнение – это интеллектуальное образование, хотя и окрашенное эмоционально. Оно определяется набором проблем, на решение которых руководитель направляет свою активность, а также глубиной и адекватностью отражения проблем, иерархией проблем, мобильностью;

управленческие замыслы – это система частных концепций решения отдельных проблем. Например, индивидуальные принципы – убеждения личности, определенное ее отношение к действительности, подход к решению различных проблем.

В рамках моделирования управленческой деятельности интересными данными, касающимися управленческих замыслов, поделился С.М. Белозеров. По его мнению, в структуру замысла входят: плановый показатель; проблемы, возникающие при его достижении; причины возникновения проблем; управленческие средства устранения причин; функциональные единицы, реализующие эти средства; информация о состоянии данной деятельности.

Замысел – это оперативно-тактическая структура, которая состоит из элементов деятельности, связанных между собой личностными смыслами. По данным С.М. Белозерова, показатели плана выполняют побуждающую функцию по отношению к деятельности руководителя, а личностный смысл придает ей индивидуальный стратегический управленческий замысел. Отражение элементов управленческих замыслов составляет субъектную модель готовности сотрудника к управленческой деятельности.

Для характеристики управленческих замыслов выделяют четыре критерия:

гибкость – степень связанности с элементами других программ;

согласованность – адекватная конкретизация замысла руководителя в показателях программы (как конечных целях коллектива);

системность – развернутый характер программы, отражающий разные подходы руководителя к реализации одного замысла;

полнота – наличие в программе всех вышеперечисленных элементов.

Дополняют характеристику субъектного компонента готовности руководителя ОВД при моделировании деятельности в нестандартных ситуациях функции, выделенные Т.С. Кабаченко:

функция планирования – ориентир на основную цель;

функция организации, обосновывающая нововведения, прогнозирующая в этой связи социальные последствия и ориентир на использование результатов прогнозов;

функция контроля. По данным С. Ковалевского, неустойчивая профессиональная самооценка руководителей часто сочетается с чрезмерной выраженностью установки на контроль. Чрезмерный контроль в этом случае возникает в структуре защитной позиции (в связи с возможностью возникновения ситуаций, требующих высокой оперативности и компетентности). Полнота, системность отражения контролируемых параметров является одним из существенных условий адекватной реализации функции контроля;

функция регулирования, успешность деятельности в нестандартных условиях зависит от разнообразия методов воздействия на подчиненных; используются распорядительные, дисциплинарные методы экономического и правового регулирования, а также социально-психологические.

Итак, субъектный компонент готовности к деятельности в нестандартных условиях руководителей ОВД – модель, определяемая взглядами руководителя на основные проблемы, отражающая основные моменты и нюансы его деятельности, способы решения нестандартных задач. Она лежит в основе профессионализма и развивается в течение всей профессиональной деятельности. Характеристиками субъектного компонента готовности руководителей ОВД к деятельности в нестандартных ситуациях могут служить:

комплексность отражения управленческой ситуации;

полнота и адекватность понимания сущности управленческой деятельности;

широта и полнота отражения методов воздействия на подчиненных и социальных последствий своих действий;

полнота и адекватность оценки текущей ситуации;

адекватность профессиональной самооценки.

УДК 159.9

**М.А. Черкасова**

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА В ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ПРОХОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ**

Современное реформирование уголовно-исполнительной системы России связано с решением проблем повышения профессионального уровня, дисциплины и безопасности личного состава, а также реализацией мер по усилению социально-правовой защиты и сохранению психологического здоровья сотрудников. Стратегическим приоритетом в профилактике негативных состояний у сотрудников уголовно-исполнительной системы, к числу которых относится и профессиональное выгорание, является создание системы психологического мониторинга на всех этапах прохождения службы различных категорий личного состава.